

Erfolgreich führen im Digitalzeitalter

Digital und Agile Leadership - Führung "back to the Basics"

New Work, Agile und Digital Leadership – Buzzwords wie diese haben derzeit in Managementpublikationen und Führungsseminaren Hochkonjunktur. Werden altbewährte Maximen erfolgreicher Führung im Digitalzeitalter etwa obsolet? Mitnichten!



Bild: rawpixel / pexels

Führen bedeutet, Beziehungen wirksam zu gestalten, um die Unternehmensziele zu erreichen. Allein aus dieser einfachen Definition wird deutlich, dass es Führung immer geben wird. Doch Führung wird sich verändern.

- **Agile Leadership** meint eine Führung, die Mitarbeiter unterstützt, schnell und kreativ auf wechselnde Bedürfnisse von Kunden und Märkten zu reagieren. Das Team steht im Mittelpunkt statt einzelner Personen. So definiert Karriereexpertin Svenja Hofert Agile Leadership.
- **Digital Leadership** bezieht sich auf die Führungsbeziehungen in einem digitaler werdenden Umfeld. Vertrauen aufbauen ist das oberste Ziel von Digital Leadership. Es geht darum, sichere Beziehungen in der Zusammenarbeit zu etablieren.

Menschliche Führung als Schnittmenge zwischen agil und digital

Der Kern beider Führungsansätze ist nicht neu. Neu ist die steigende Notwendigkeit, die Zusammenarbeit zu optimieren, weil die äußeren Dynamiken zunehmen. Agile und Digital Leadership schließen sich also nicht aus, sondern bedingen einander. Digital Leadership ist die Voraussetzung für Agile Leadership. Denn vertrauensvolle Beziehungen sind die Basis, damit Potenziale entwickelt, Veränderungen nachhaltig umgesetzt werden und schicke agile Tools, wie zum Beispiel DesignThinking oder Stand-up-Meetings, ihre Wirkung entfalten. Letztlich ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der gemeinsame Nenner beider Ansätze. Diese entwickelt sich eher, wenn wir uns dem Menschen zuwenden – statt technischen Geräten.

Menschlich führen bildet Vertrauen

Egal wo Sie zur Zeit mit Ihrem Unternehmen stehen: Der Erfolg Ihrer Projekte steht und fällt mit der Qualität der Zusammenarbeit. Das gilt auch für Ihr Unternehmen. Ein gutes Miteinander ermöglicht eine offene, kreative und innovative Stimmung und eine Bereitschaft für kontinuierliche Verbesserungen in Prozessen. Vertrauen zwischen den Menschen ist die Basis dafür. Wie entsteht dieses grundsätzliche Gefühl?

Vertrauen und daraus resultierende Beziehungssicherheit entwickeln sich durch die konsequente Ausrichtung der Führung an den psychischen Bedürfnissen des Menschen. Unbestritten ist: Die Arbeits- und Umfeldbedingungen verändern sich ständig. Doch unsere psychischen Bedürfnisse bleiben in ihren Grundzügen gleich. Digital Leadership erfordert demnach keine neuen Methoden, sondern eine starke Orientierung der Führung am Menschen und seinen psychischen Bedürfnissen. Das bedeutet konkret: Mitarbeitende respektieren und anerkennen, die Zusammenarbeit strukturieren sowie mutig Gestaltungsspielräume ermöglichen.

Menschlich und bedürfnisorientiert führen mit Herz, Kopf und Hand

Die drei psychischen Bedürfnisse lassen sich wie folgt beschreiben:

1. Führen mit Herz: Anerkennung und Bedeutung geben

Der Wunsch nach Bedeutung ist tief verwurzelt und am emotionalsten. Das Herz symbolisiert dieses Prinzip.

Wenn wir im Alltag gesehen und respektiert werden, fühlen wir uns bedeutungsvoll in den Beziehungen. Anerkennung erleben wir durch kleine Gesten, beispielsweise, wenn uns ein anderer zuhört, im Gespräch wirklich präsent ist oder durch Gratifikationen. Ist unser individuelles Bedürfnis nach Anerkennung erfüllt, fühlen wir, dass sich unser Einsatz lohnt. Dieses Gefühl ist insbesondere in Veränderungsprozessen wichtig.

2. Führen mit Kopf: Strukturen und Klarheit schaffen

Unser Bedürfnis nach Strukturen spricht unseren Kopf an. Wir möchten verstehen, was passiert und was sich verändert. Der Kompass symbolisiert einen inneren Richtungsweiser, einen klaren, fokussierten Kopf. Strukturen entstehen durch Ziele, klare Vereinbarungen für die Zusammenarbeit und Informationen. Ein berechenbares Verhalten trägt ebenfalls dazu bei. Ist unser Bedürfnis nach Strukturen befriedigt, haben wir Klarheit und verstehen, was passiert.

3. Führen mit Hand: Herausforderungen und Machbarkeit balancieren

Das Bedürfnis nach Machbarkeit ist ein handlungsorientiertes Bedürfnis. Wir möchten ein Gefühl dafür bekommen, wie wir die Veränderung meistern können. Die Hand repräsentiert das pragmatische Umsetzungsbedürfnis. Um das Gefühl zu haben, die eigenen Aufgaben zu bewältigen, müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein: angemessene Herausforderungen und ausreichende Ressourcen. Dazu zählen zum Beispiel Erfahrungen, Qualifikationen und die Unterstützung durch Kollegen.

Back to Basics im digitalen und agilen Führungsalltag

Ganz konkret können Sie die drei psychischen Bedürfnisse mit folgenden „Basics“ in Ihrem Alltag ansprechen:

1. Bedürfnis nach Anerkennung und das Gefühl von Bedeutung

- Sich immer wieder fragen, „WOZU“ machen wir das? Was genau ist die Bedeutung des Meetings, der Kennzahl, des Projektes?
- Sich bedanken
- Wirklich zuhören
- Präsent sein in einem Gespräch
- Pünktlich sein bei Terminen
- Feedback geben und annehmen
- Andere Meinungen respektieren

2. Bedürfnis nach Strukturen und das Gefühl von Klarheit

- Sich immer wieder fragen, „WAS“ ist genau das Ziel – der Aufgabe, des Projekts, der Zusammenarbeit?
- Eine klare, verständliche Sprache verwenden – weniger Fachbegriffe
- Informationen bereitstellen und weitergeben
- Ziele kommunizieren
- Meilensteine und nächste Schritte darstellen
- Berechenbar agieren – und nicht wie ein „Fähnchen im Wind“ agieren
- Klartext reden und Dinge benennen statt „drum herum reden“

3. Bedürfnis nach Herausforderungen und das Gefühl von Machbarkeit

- Sich immer wieder fragen, „WIE“ können wir es schaffen? Wer kann uns unterstützen?
- Nein sagen
- Eigenen Arbeitsrhythmus finden
- Abschalten, eine Feierabend-Routine haben
- Eine gesunde Distanz zur Arbeit entwickeln
- Sich seiner Erfahrung und Qualifikation bewusst sein
- Pareto-Prinzip beherzigen (20% Einsatz erreichen 80% Ergebnis)

Das Überzeugende: Diese Basics sind wirklich machbar und kosten Sie kein Extra-Budget! Picken Sie sich nun einen einzigen Baustein heraus, auf den Sie in der nächsten Zeit achten möchten und fangen Sie einfach an. Bleiben Sie für mindestens vier Wochen dabei, bevor Sie einen weiteren Aspekt umsetzen.

Oder haben Sie ein konkretes Veränderungsprojekt vor der Tür? Dann können Sie die drei Leitfragen gezielt nutzen, um sich und Ihr Team auf die nächsten großen Entwicklungsschritte vorzubereiten. Eine Checkliste

hierzu steht kostenlos zum [Download](#) zur Verfügung.

ZUM AUTOR

Über Anke von Platen

Anke von Platen



Anke von Platen ist Leadership-Expertin, Rednerin und dreifache Buchautorin. Ihre Markenzeichen: eine klare, bildhafte Sprache und anschauliches Storytelling ohne Powerpoint.

Anke von Platen
Franzburger Straße 2e
30989 Gehrden

☎ +49-5108-923 1566

✉ kontakt@ankevonplaten.de

🏠 <http://www.ankevonplaten.de>

Über Perspektive Mittelstand

Die Perspektive Mittelstand ist eine unabhängige, branchenübergreifende Business-Plattform zur Förderung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittelständischer Unternehmen und ihrer Mitarbeiter. Ziel der Initiative ist es, über hochwertige Informations-, Kommunikations- und Dienstangebote rund um den unternehmerischen und beruflichen Alltag die Wissensbildung, Kommunikation und Interaktion von und zwischen Existenzgründern, Unternehmern, Fach- und Führungskräften und sonstigen Erwerbstätigen zu unterstützen. Weitere Informationen zur Perspektive Mittelstand unter: www.perspektive-mittelstand.de